

## ORIGINAL

# Satisfacción laboral y su relación con variables socio demográficas y laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares

*Work satisfaction and its relationship with sociodemographic and occupational variables and cardiovascular risk parameters in Balearic workers*

**E. Tejedo Benedicto**

*Servicio de Prevención de Mutua Balear, PREVIS SLU – Ibiza*

**Correspondencia**

Eduardo Tejedo Benedicto  
C/ Josep Zomoza Bernabeu 9-11 bajos  
07800 Ibiza (Baleares)  
e-mail: etejedo@previs.es.

**Recibido:** 22 – XII – 2012

**Aceptado:** 16 – I – 2013

**doi:** 10.3306/MEDICINABALEAR.28.02.29

**Resumen**

Se realiza un estudio transversal en 1016 trabajadores de Baleares de distintos sectores de actividad. Se analizan variables socio demográficas, laborales y de riesgo cardiovascular y se valora su relación con satisfacción laboral empleando análisis univariante y multivariante. Observamos que se relacionan directamente con el nivel de estudios e inversamente con la estabilidad laboral. No se han encontrado relaciones entre satisfacción laboral y los parámetros de salud estudiados.

En base a los resultados, consideramos que la medicina del trabajo podría tener un papel fundamental en la prevención de factores psicosociales con la ayuda de programas de promoción de la salud encaminados a mejorar la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, riesgo cardiovascular.

**Abstract**

We performed a cross-sectional study in 1016 balearic workers from different sociodemographic sectors. Occupational and cardiovascular risk variables and its relationship with job satisfaction were analyzed, using univariate and multivariate analysis. We observed a direct relationship of our findings with the educational level and an inverse relationship with job stability. No relationships were found between job satisfaction and health parameters.

Based on the results, we believe that occupational medicine could have a role in the prevention of psychosocial factors with the help of programs of health promotion aimed at improving job satisfaction.

**Key words:** Work satisfaction, cardiovascular risk.

**Introducción**

Los factores sociales y ambientales, si bien no son los determinantes principales en la aparición de patologías en el ser humano, si se pueden constituir en moduladores que favorecen su aparición o agravan su posterior evolución y desarrollo.

Durante la vida laboral, que por otra parte, supone un tercio de la vida de las personas en las sociedades occidentales, los trabajadores están sometidos a diferentes factores de riesgo de los denominados ambientales o sociales y de los que sin duda el estrés es

uno de los más debatidos y que potencialmente puede influir de forma muy importante en su salud, no solo en la psíquica, sino también en la física.

Las condiciones de trabajo pueden erosionar los niveles de satisfacción laboral percibida por el trabajador como factor subjetivo, e incluso llegar a dañar directamente la salud de los empleados. Las nuevas prácticas de trabajo y los rápidos avances tecnológicos, con la incorporación de tecnologías cada vez más sofisticadas y que requieren de una mayor especialización al empleado, están cambiando la naturaleza de muchos puestos de trabajo. A menudo, los sistemas de trabajo se están

volviendo más inflexibles y automatizados, dejando al empleado con menos control sobre su carga de trabajo y con menos independencia para desarrollarlo. A esto se añade que muchas organizaciones apuestan por reducir la plantilla en general y la plantilla de personal fijo en particular, aumentando con ello la inseguridad en el empleo. Todos estos aspectos podrían tener un impacto negativo sobre los niveles de satisfacción laboral y calidad de vida profesional, y por consiguiente, repercutir negativamente sobre la salud del trabajador.

En los gobiernos de muchos países industrializados se está legislando para que las organizaciones acepten una mayor responsabilidad, consecuencia del impacto que sus prácticas de gestión del trabajo están teniendo en la salud de sus trabajadores, y de forma secundaria, se implican cada vez un mayor número de empresarios con el desarrollo de acciones formales en políticas de gestión de personal y control de los factores determinantes de estrés laboral, con el objetivo de realizar una prevención lo más precoz y evitar situaciones conflictivas posteriores de repercusión en la empresa y en los trabajadores.

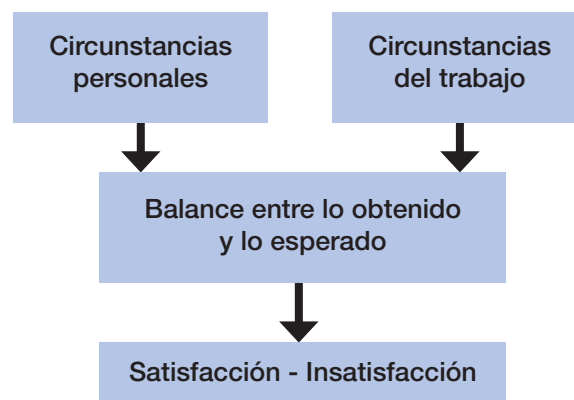
En las dos últimas décadas se ha desarrollado un considerable esfuerzo en investigación sociolaboral intentando relacionar los aspectos psicosociales del trabajo con la salud de las personas. Así, diferentes estudios que se comentarán con posterioridad, han valorado de forma específica los niveles de estrés laboral y su repercusión en la salud de los trabajadores que lo sufren, sin embargo, son escasos los estudios que relacionan la salud con otros parámetros psicosociales, igualmente importantes, como la satisfacción laboral.

Se necesita, a nuestro entender, poder concretar algo más estas relaciones y por ello realizar estudios sistemáticos, exhaustivos y con una muestra amplia de población laboral que aborde esta posible relación de factores psicosociales específicos con la salud y, para ser más concretos, con la salud cardiovascular.

Dentro de estos factores, consideramos que la satisfacción laboral (SL) es un importante parámetro, puesto que se relaciona directamente con el buen desempeño del trabajo, la obtención de mejores resultados y una elevada productividad. La satisfacción laboral guarda relación también con todos los ámbitos de la vida, incluida una mejora en el nivel de salud de forma genérica y que se pudiera concretar en una disminución en los factores de riesgo cardiovascular.

En la actualidad, no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de SL. Así, por ejemplo, Locke (1976) la define como “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”<sup>1</sup>, y para Muchinsky (2000) es “el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo”<sup>2</sup>. De esta forma, afirman que un trabajador se

siente satisfecho con su trabajo cuando a raíz del mismo, experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad<sup>3</sup>. Como se indica en la **Figura 14** de manera gráfica, las circunstancias y características del propio trabajo y, las individuales de cada trabajador, condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo. Así vemos que en la satisfacción laboral influyen circunstancias laborales, como el trato con los compañeros y jefes, supervisión, grado de autonomía, responsabilidad, etc. y circunstancias personales, que son las que acabarán determinando los umbrales personales de satisfacción e insatisfacción; aspectos como su estado de salud, así como la propia historia personal y profesional, la edad o el sexo, la formación, etc. Todo esto va a ir delimitando las expectativas del trabajador, respecto a las áreas personales y laborales, las cuales a su vez, condicionarán los umbrales de lo que el trabajador espera con lo que realmente obtiene y teniendo como consecuencia una mayor o menor SL.



**Figura 1.** Variables que inciden en la satisfacción.<sup>4</sup>

## Personas y método

Se realiza un estudio observacional, transversal y multicéntrico en las áreas de Ibiza, Mallorca y Formentera. El reclutamiento de los sujetos se llevó a cabo aprovechando los reconocimientos médico-laborales iniciales y periódicos de vigilancia de la salud desde enero de 2008 a diciembre de 2009 realizado por 4 médicos del trabajo, en los que se les explicaba la finalidad del estudio y sus características y se solicitaba la participación voluntaria del trabajador.

El tamaño muestral fue de 1016 trabajadores de Mallorca, Ibiza y Formentera, en los que hubo 380 hombres, 636 mujeres con un rango de edades de 16 a 69 años, en el periodo de enero de 2008 a diciembre de 2009.

Los datos de carácter sociodemográfico y laboral se recogieron mediante entrevista clínica realizada por personal sanitario de los servicios de prevención (médicos/

enfermeros). Todos los trabajadores participantes en el estudio rellenaron un cuestionario de salud.

Se estudiaron las siguientes variables sociodemográficas: Edad, sexo y estado civil.

Las variables laborales estudiadas fueron las siguientes: el nivel de estudios (sin estudios primarios, estudios primarios, diplomados y licenciados), el tipo de contrato (fijo, interino-eventual y fijo discontinuo), cambio de empleo, discordancia (entendiendo por discordancia que el trabajador por su nivel de formación esté trabajando en una categoría profesional mayor o menor que la que debería por dicha preparación), antigüedad en el puesto de trabajo, pluriempleo, el sector laboral de actividad (salud, servicios y administración pública) y el turno.

Las variables de salud estudiadas fueron las siguientes: tabaquismo, índice de masa corporal (IMC), porcentaje de grasa corporal, parámetro de cintura y determinaciones analíticas (glucosa, colesterol total, HDL-colesterol y LDL colesterol y triglicéridos).

Se estudiaron también las siguientes variables clínicas: Hipertensión arterial, diabetes, síndrome metabólico (NCEP ATP-III) y el riesgo cardiovascular (según el modelo Framingham calibrado para la población española, mediante el modelo REGICOR y según el modelo SCORE).

Para determinar la satisfacción laboral se emplea la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) desarrollada por Warr, Cook y Wall 5 validado para la población española.

El cuestionario es auto administrado y emplea una escala tipo Likert de 15 ítems. Se ha de indicar el grado de satisfacción con cada ítem, yendo de muy insatisfecho a muy satisfecho.

Esta escala permite la obtención de tres puntuaciones:

- Satisfacción extrínseca
- Satisfacción intrínseca
- Satisfacción general, que es la suma de las dos anteriores.

Es una escala aditiva en la que la puntuación total se obtiene con la suma de los resultados marcados por los encuestados en los quince ítems.

El análisis estadístico se realizó con el paquete estadístico SPSS-V.<sup>19</sup>. Se realizó en primer lugar un análisis descriptivo de las distribuciones de frecuencias de las variables cualitativas y las medidas de tendencia central y variabilidad para las variables cuantitativas (medias, desviaciones estándar y rangos). Para estudiar la asociación entre variables cualitativas se utilizó la prueba de ji cuadrado. Para estudiar la asociación entre variables cuantitativas (la mayoría en este estudio) se utilizó el test de la T-Student en la comparación de medias para datos independientes. Finalmente para obtener un análisis predictivo se realizó un análisis de regresión lineal múltiple con p de inclusión 0,05 y de exclusión de 0,1. Consideramos una diferencia estadísticamente significativa cuando  $p < 0,05$ .

## Resultados

En una primera fase realizamos un análisis univariante analizando cada una de las variables estudiadas tanto socio demográficas como de salud y su relación con la satisfacción laboral.

Para no resultar demasiado prolijo en la presentación de los datos, ya que serían más de 60 tablas comparativas decidimos explicar los resultados elaborando 2 tablas resumen.

Los resultados de la significación estadística del análisis univariante de la satisfacción laboral y su relación con las variables sociodemográficas y laborales la podemos ver en la **tabla 1**<sup>6</sup>.

### Satisfacción laboral y variables socio demográficas.

**Tabla 1.** Significación estadística de satisfacción laboral en variables socio demográficas y laborales<sup>6</sup>

SATISFACCIÓN LABORAL			
	Interna	Externa	Total
Edad	si	no	no
Sexo	no	no	no
Estado civil	no	no	no
Nivel estudios	si	si	si
Tipo contrato	si	no	si
Discordancia	no	no	no
Nº cambios empleo	no	no	no
Antigüedad empresa	si	si	si
Antigüedad puesto	si	si	si
Pluriempleo	si	no	si
Sector laboral	si	si	si
Turno	si	no	si
Estrés	si	si	si

## Satisfacción laboral y variables de salud.

**Tabla 2.** Significación estadística de satisfacción laboral en variables de salud<sup>6</sup>

SATISFACCIÓN LABORAL			
	Interna	Externa	Total
Percepción salud	si	si	si
Tabaco	no	no	no
Alcohol	no	no	no
Ejercicio físico	no	no	no
IMC	no	no	no
Grasa corporal	no	no	no
Diabetes	no	no	no
Colesterol	no	no	no
RCV Framingham	no	no	no
Síndrome Metabólico	no	no	no
Perímetro cintura	no	no	no

Representamos las significaciones estadísticas del estudio univariante de la satisfacción laboral con las variables de salud en la **tabla 2**<sup>6</sup>.

Al realizar un análisis de regresión lineal múltiple con el objetivo de detectar aquellas variables, del total de las analizadas, las que mejor predicen la satisfacción laboral en nuestra muestra los resultados señalan que existen cuatro variables que cumplen con este objetivo.

Observamos que de todas las variables que presentan significación estadística la que tiene una mejor correlación es la calidad de vida laboral ( $\beta=0,47$ ,  $t=13,4$ ;  $p<0,001$ ), seguida del estrés ( $\beta=0,47$ ,  $t=13,4$ ,  $p<0,001$ ). Los datos completos de todas las variables implicadas se presentan en la **tabla 3**<sup>6</sup>.

## Discusión

Una búsqueda exhaustiva en diferentes bases de datos médicas no nos ha permitido ningún trabajo de investigación en que se aborde la relación entre la satisfacción laboral y el riesgo cardiovascular en su sentido más amplio (Framingham, REGICOR, SCORE,...) o bien mediante la determinación de diferentes parámetros relacionados como perímetro de cintura, grasa corporal, IMC o perfil lipídico.

Un análisis de las mismas bases de datos nos ha permitido encontrar algunas publicaciones que valoran la relación existente entre la satisfacción laboral con algunos parámetros concretos relacionados tanto con el riesgo

cardiovascular como con variables sociodemográficas y laborales, aunque de forma tangencial en la mayoría de los casos por lo que el número de artículos final es muy reducido.

La gran diversidad de variables contempladas en nuestro estudio hace imposible que podamos comparar nuestros resultados de forma global con los obtenidos con otros investigadores, aunque sí de forma individual con aquellos factores que sí han sido analizados con otros grupos.

Este hecho realza la originalidad de nuestro trabajo y nos permite poner las bases para estudios posteriores en estas u otras publicaciones.

Con objeto de simplificar y clarificar los datos obtenidos vamos a centrarnos en la relación existente entre las variables sociodemográficas, laborales y de salud con la satisfacción laboral.

Satisfacción laboral y variables sociodemográficas y laborales.

En nuestro estudio, tanto en el uni como en el multivariante, los trabajadores con mayor nivel educativo, es decir, los universitarios presentan unos valores de satisfacción laboral total más elevados, estos datos coinciden con diferentes estudios<sup>7, 8, 9 y 10</sup> y difieren de los obtenidos por otros investigadores<sup>11 y 12</sup>. Estos pueden estar relacionados con el mayor nivel de ingresos y el mayor control de estos profesionales sobre su trabajo.

En el resto de variables sociodemográficas en ninguno de los casos se observan diferencias en los valores obtenidos en los diferentes grupos ya sea en los análisis

**Tabla 3.** Variables predictoras de satisfacción laboral según el modelo de regresión lineal múltiple<sup>3</sup>

ANÁLISIS MULTIVARIANTE EN SATISFACCIÓN LABORAL			
Variable	Beta	t	Significación
Calidad de vida profesional	0,47	13,4	< 0,001
Siegrist E/R	-0,32	-9,2	< 0,001
Estudios	0,133	2,846	0,005
Situación laboral	0,103	2,218	0,027

univariantes o multivariantes, estos datos nos permiten excluir la edad y el sexo como factores que influyan en los niveles de satisfacción laboral.

En las variables laborales encontramos que las únicas diferencias estadísticamente significativas, tanto en el estudio uni como multivariante, aparecen según el tipo de contrato. Se observa que los trabajadores con mayor estabilidad en el empleo tienen valores inferiores de satisfacción laboral (tanto total como intrínseca), esto podría estar relacionado con la sensación de seguridad en el empleo que otorgaría un valor más relativo al trabajo como fuente de efectos beneficiosos para el trabajador.

La mayoría de variables laborales presentan diferencias en el estudio univariante que luego no se ven refrendadas en el multivariante, así vemos que:

- Según antigüedad en el empleo o en el puesto los trabajadores más veteranos tienen unos niveles de satisfacción laboral menores que el resto lo que podría indicar un cierto nivel de cansancio o aburrimiento con el trabajo.
- Los trabajadores pluriempleados presentan mayor nivel de satisfacción laboral. Esto podría relacionarse con un mayor nivel de ingresos de estos trabajadores.
- Turno de trabajo. Se observan mayores niveles de satisfacción laboral en el grupo de trabajadores con turno partido.

- Sector laboral. Los menores valores de satisfacción en los trabajadores de la administración pública podrían estar relacionados con el gran porcentaje de los mismos que presentan contratos estables de trabajo y valores de antigüedad más elevados.

Cuando valoramos la discordancia entre formación académica y puesto de trabajo observamos que en aquellas personas en las que existe, los valores de satisfacción laboral son menores aunque las diferencias no son estadísticamente significativas debido a las diferencias en el número de trabajadores en cada grupo (994 frente a 22). Esto puede guardar relación con el esfuerzo realizado por el trabajador en su formación que no se ve acompañado de un puesto acorde a la misma ni en cuanto a contenido ni en cuanto a remuneración.

### ***Satisfacción laboral y variables de salud.***

En nuestro trabajo únicamente hemos encontrado diferencias estadísticamente significativas, y solo en el univariante, entre la satisfacción laboral y la percepción de salud. Estos resultados coinciden con los estudios de otros autores<sup>13,14 y 15</sup>. En todos ellos la buena percepción de salud está relacionada directamente con la satisfacción laboral. Estos datos apoyan la hipótesis de que cuanto mejor sea la salud física de la persona mejor podrá afrontar su trabajo y mejor será su percepción del mismo.

## Bibliografía

1. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction, en M. D. Dunnette (ed): Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Nueva York: John Wiley & Sons 1976.
2. Muchinsky PM. Psicología aplicada al trabajo, Madrid: Paraninfo. Thomson Learning 2000.
3. Leal A, Román M, Alfaro A, Rodríguez L. Critical stressors influencing construction estimators in Hong Kong. Construction Management and Economics 2004; 23 (1):33-43.
4. Nota técnica de prevención 394. Satisfacción laboral. Escala general de satisfacción. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1995.
5. Warr PB, Cook JD, Wall TD. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. Journal of Occupational Psychology 1979; 52, 129-148
6. Tejedo Benedicto E, Satisfacción laboral y calidad de vida profesional. relación con variables sociodemográficas, laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de baleares. Tesis doctoral. 2011.
7. Klien SM, Maher JR. Education level and satisfaction with pay. Personnel Psychology 1992; 196(19):195-208
8. Meng R. The relations between unions and job satisfaction, Applied Economics 1990; 22:1635-1648.
9. Ross CE & Reskin BF. Education, Control at Work and Job Satisfaction, Social Science Research 1992; Vol. 21:134-148.
10. Clark AE & Oswald AE. Unhappiness and unemployment, Economic Journal 1994; 104:684-659.
11. Clark AE, Oswald AJ, Warr PB. Is job satisfaction U-shaped in age?, Journal of Occupational and Organizational Psychology 1996; 69:57-81.
12. Blanchflower DG, & Oswald AJ. Entrepreneurship and supernormal returns: evidence from Britain and the US. Mimeo, Dartmouth College 1992.
13. Clark AE. Job Satisfaction in Britain, British Journal of Industrial Relations 1996; vol. 34:189-217.
14. Clark AE, Oswald AJ, Warr PB. Is job satisfaction U-shaped in age?, Journal of Occupational and Organizational Psychology 1996; 69:57-81.
15. Groot W & Van Den Brink H. Job satisfaction of older workers, International Journal of Manpower 1999; 20, 5/6:343-36